INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2024
CIF:	A-31065501

Denominación Social:

VISCOFAN, S.A.

Domicilio social:

Polígono Industrial Berroa. C/ Berroa 15-4ª planta-31192 Tajonar - Navarra (España)

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Este punto se ha respondido en el apartado D, al superar el tamaño máximo permitido por el formato electrónico de la CNMV.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (anual) y la variable (anual y a largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor de forma sostenible.

- El componente fijo se devenga en todo caso, de forma que no es un elemento que suponga una exposición a riesgo.

- La retribución variable anual o Bono Anual está ligada al cumplimiento de objetivos de negocio anuales, de tipo financiero, operativos, evolución de la acción, no financieros y de sostenibilidad que son propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración. Los objetivos del Bono Anual, en la medida en que se basan principalmente en el presupuesto anual y en las guías que se dan al mercado, están alineados con la visión estratégica y los objetivos a largo plazo que recogen los planes estratégicos del grupo Viscofan y que, al ser recurrentes, evita la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez formuladas y auditadas las cuentas anuales.

- El Incentivo a largo plazo o Bono Trienal toma como referencia esencialmente la creación de valor para el accionista (retorno total para el accionista, RTA o TSR según acrónimo inglés) y su sostenibilidad, con un periodo mínimo de medición de 3 años, sin perjuicio del momento del pago o liquidación. Además, incluye objetivos no financieros, esencialmente de sostenibilidad ambiental y social.

En un escenario de cumplimiento de objetivos target, (esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos) la retribución fija anual tendría un peso del 37% del total, la variable anual del 26% y el incentivo a largo plazo del 37%. El diseño de la política retributiva es coherente, por tanto con la estrategia de la Sociedad y se refuerza la orientación a la obtención de los resultados a largo plazo.

La Política de Remuneraciones incluye un control ex-post de la retribución variable ("clawback"), tanto para el Bono Anual como para el Plan Trienal, si se producen las siguientes circunstancias dentro de los 24 meses posteriores al abono de dicha retribución:

- Caída significativa del beneficio neto consolidado (superior a un 50%).
- Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.

- Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

Además, existen las siguientes medidas de mitigación de riesgos:

- la Comisión puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política incluye un compromiso de tenencia permanente de acciones por el que los mismos deberán mantener, mientras mantengan la condición de tales, un número de acciones equivalente a dos anualidades de su retribución fija anual bruta. Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cuatro años, a contar desde el inicio de vigencia de la Política o desde el nombramiento en el caso de nuevos consejeros. En caso de que no se cumpliera con dicho límite, las acciones netas que, en su caso, se perciban por los consejeros ejecutivos derivadas de cualquier elemento de retribución variable, estarán sujetas a un periodo de retención de, al menos, tres años. El Consejero Delegado, único consejero ejecutivo en el cargo, es a la fecha titular de acciones cuyo valor supera el umbral indicado.

En cuanto a las medidas para evitar conflictos de interés, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, en desarrollo de los preceptos legales vigentes en la materia, los consejeros son requeridos anualmente para declarar- y tienen el deber de informar tan pronto con tengan conocimiento de su existencia- la concurrencia de conflictos de interés, con obligación de dimisión inmediata en caso de persistencia de tal conflicto o de que su presencia en el Consejo sea contraria a los intereses de la Sociedad. Y los consejeros se deben abstener de deliberar y votar en los asuntos en que tengan interés, directo o indirecto, incluso a través de personas vinculadas, excepto en los acuerdos o decisiones que afecten a su condición de consejero, como su designación o revocación para cargos dentro del Consejo. La normativa interna de la Sociedad sobre las medidas para evitar conflictos de interés es aplicable a todos los empleados del Grupo Viscofan

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2025 son las siguientes:

- El Presidente del Consejo de Administración devengará por dicha condición una retribución de 575.000 €. Esta remuneración es independiente a la remuneración fija anual que le corresponde en su condición de miembro del Consejo de Administración.

- Los miembros del Consejo de Administración, por pertenencia al Consejo de Administración, devengarán una retribución fija por un importe anual de 80.000 € por consejero.

- Adicionalmente, se devengará una retribución fija por cargo y pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración:

· Comisión de Auditoría: Presidente 45.000€ y vocales 30.000 €.
· Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: Presidente 37.500 € y vocales 25.000 €.

- Consejero Coordinador por el desempeño de dicho cargo: 25.000€.
- Las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración, de 3.000 € por cada reunión y consejero; en caso de asistencia telemática la dieta será 1.000 € por cada reunión y consejero. El Consejero Delegado no percibirá importe alguno en concepto de dietas. En el supuesto de que el Vicepresidente tenga que ejercer la función de la presidencia del Consejo de Administración en sustitución del Presidente percibirá una dieta doble de asistencia.

La asistencia a las sesiones de las Comisiones no devenga dietas.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

- Primer ejecutivo (Consejero Delegado): 800.000 €
- En el caso de que otros consejeros distintos al primer ejecutivo desempeñen funciones ejecutivas, la remuneración de estos deberá respetar los límites y las condiciones establecidos en la Política para cada elemento retributivo.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La remuneración en especie que será devengada en el 2025 por los conceptos previstos en la Política de Retribuciones (prima de seguro de vida y accidente, asistencia sanitaria y vehículo) se estima en 57,55 miles de € para el Consejero Delegado.

La Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros (seguro D&O), tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como para directivos de la Sociedad y de las sociedades filiales del Grupo. En dicho seguro los consejeros tendrán la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. La prima por el referido seguro D&O para el ejercicio 2025 es de 79 miles de euros. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

a. Retribución variable anual (Bono Anual):

El Consejero Delegado tiene reconocido el siguiente Bono Anual para el 2025, propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025:

- Cuantías y límites.
·Bono Anual Target (para el caso del cumplimiento del 100% de los objetivos) de 560.000€.

·En caso de sobrecumplimiento el Bono Anual podría como máximo alcanzar los 840.000€.

- Métricas y ponderación. -
·Objetivos Corporativos, que ponderan en su conjunto el 50% en el Bono Anual:

-Parámetros económico-financieros, en términos de Incremento de ventas, mejora de EBITDA y del beneficio neto, reducción ratio de inventarios sobre ventas y evolución de la acción (80% de los objetivos corporativos).

-Parámetros no financieros y de sostenibilidad en términos de reducción de la accidentabilidad y de cumplimiento del plan de formación, tomando como referencia la estrategia de sostenibilidad del Grupo (pondera un 20% de los objetivos corporativos).

·Objetivos cuantificables propios del Consejero Delegado (ponderan un 30%) ligados a rentabilidad, a la ejecución de proyectos prioritarios del Grupo y al crecimiento del negocio.

·Desempeño individual del Consejero Delegado (pondera un 20%). Valoración de factores cualitativos por el Consejo a propuesta de la Comisión ligados al compromiso con el proyecto, transformación y trabajo en equipo.

·Sobrecumplimiento ligado a los objetivos adicionales de rentabilidad en términos de EBITDA y beneficio neto.

- Procedimiento de determinación.
Una vez terminado el ejercicio, la Comisión, que puede recabar el apoyo interno que estime necesario (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo, determinará la propuesta de grado de cumplimiento (con fijación de un porcentaje e importe concreto) de cada uno de los objetivos y la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos. Dicho porcentaje se aplicará al Bono Anual Target para determinar el importe concreto de la retribución variable anual, lo que se elevará al Consejo de Administración para su aprobación al tiempo de la formulación de las cuentas anuales, el informe de gestión, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del 2025, lo que habitualmente tiene lugar dentro de los 2 meses siguientes al cierre del ejercicio a que se refieren.

En particular, en dicho periodo se comprueba que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento a las que están vinculados el devengo y la consolidación del Bono Anual mediante, esencialmente, el proceso de auditoría externa de las cuentas anuales y el informe de gestión, así como la verificación del Estado de Información No Financiera Consolidado e Información de Sostenibilidad por tercero independiente, que garantizan la verificación de parámetros financieros y no financieros, así como mediante la verificación de los procesos e informes internos que se recaban sobre el resto de los objetivos o con base en información pública (i.e. precio de la acción según cotización en índices bursátiles).

b. Incentivo a largo plazo (Bono Trienal).

El Consejo de Administración de Viscofan S.A. en su sesión de 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas de 2025 un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2025-2027 ("Plan Trienal 2025-2027" o el "Plan", siendo el "Periodo de Medición" del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027) destinado al Consejero Delegado, directivos y otro personal clave del Grupo Viscofan, mixto en acciones y metálico. La propuesta del acuerdo y el informe justificativo se pondrá a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas. A los efectos del presente informe, se destacan los aspectos relevantes relativos a los consejeros ejecutivos:

- Cuantía y límites. – El Consejero Delegado podrá percibir un máximo de 27.718 acciones y 720.012 euros en metálico para el Incentivo Target (cumplimiento del 100% de los objetivos); en caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, el Bono Trienal podrá alcanzar un máximo de 41.577 acciones y 1.080.018 euros. En atención al precio de 60,61 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición (precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024), el valor total del Plan para el Consejero Delegado es de 2.400.000 euros para el Incentivo Target y 3.600.000 euros para el Incentivo Máximo en caso de sobrecumplimiento.

- Métricas y ponderación. -
El Plan propuesto refleja la creación de valor esperada en el Periodo de Medición teniendo en cuenta la estrategia del Grupo Viscofan.
· Para el Incentivo Target se establecen tres bloques de métricas:
(i) Creación de valor para el accionista (peso 75% del Incentivo Target).
Se propone como métrica esencial del Plan la rentabilidad total del accionista ("RTA" o "TSR" según el acrónimo en inglés) que mide el retorno de la inversión para el accionista, como suma de la variación en el precio de la acción en el periodo de medición más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante dicho periodo.

Se toma como referencia inicial el precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024, esto es, 60,61 euros la acción. Para el cálculo de la evolución del TSR al final del periodo, se considerará igualmente la media de la cotización de la acción en el mes de diciembre de 2027.

De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Bono Trienal del 4,5% de Tasa Anual de Crecimiento Conjunto (TACC) y el 7% de TACC como Incentivo Target, en línea con la media histórica de la Sociedad. Las métricas del nuevo Plan propuesto son ligeramente más exigentes que en los planes trienales precedentes (del 4% al 6,5% TACC). El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

(ii) Creación de valor sostenible en materia medioambiental. Reducción de emisiones CO2 (peso del 12,5% del Incentivo target).
El Consejo de Administración con fecha 19 de diciembre de 2024 ha aprobado el Plan Net Zero del Grupo Viscofan, que incluye un fuerte compromiso por la descarbonización de procesos. En este sentido y alineado con dicho plan, se propone como objetivo una reducción de las emisiones de CO2 en alcance 1 y 2 entre un 2,6% y un 3,3% de TACC anual para el conjunto de las compañías que integran el Grupo a 31 de diciembre de 2024. Se toma como referencia el valor de 403 miles de Tn de CO2 anualizadas a diciembre de 2024. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

(iii) Creación de valor sostenible en materia social. Reducción de la accidentabilidad (12.5% del Incentivo Target).
En el análisis de materialidad realizado por el Grupo Viscofan se ha vuelto a destacar la seguridad de las personas en el trabajo como prioridad y ámbito especialmente crítico. Alineado con este análisis, se propone el objetivo de reducir entre un 10% y el 13% TACC anual el promedio del índice de gravedad (equivale el número de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo) en el Periodo de Medición con respecto al promedio del índice de gravedad del periodo 2022-2024, cuya cifra ha sido 0,217. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

· Incentivo Máximo para objetivos de sobrecumplimiento (hasta un 50% adicional al Incentivo Target).
Para el devengo y reconocimiento de este 50% adicional al Incentivo Target se exige un comportamiento excepcional de la TSR alcanzado desde el punto de vista absoluto y desde otro, relativo, esto es, comparando la TSR de la Sociedad con el comportamiento de un grupo de referencia.

(i) Creación de valor absoluto histórico para los accionistas (35% del Incentivo Target)
Si se alcanza una TSR absoluta entre el 7% (valor mínimo) y el 10% (máximo), valores, que se corresponden con una rentabilidad obtenida en los periodos excepcionales de mayor creación de valor de la Sociedad.

(ii) Creación de valor superior a otras empresas de referencia (15% del Incentivo Target)

Para la medición de este objetivo se propone usar la TSR relativa, en el que la Sociedad deberá comportarse mejor que la media de un grupo de referencia.

Este grupo de referencia estará compuesto por las siete empresas no financieras del Ibex-35 con menor capitalización bursátil a cierre de diciembre de 2024, como referencia de compañías small&med cap de capitalización similar a Viscofan (Solaria, Acerinox, Sacyr, Grifols, Enagás, Rovi y Colonial) , y por siete empresas de referencia en el mercado de ingredientes especiales y envolturas (DSM-Firmenich, IFF, Kerry, Ingredion, Symrise, AAK y ,Tate & Lyle) .

Si la TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 se comienza a devengar el sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

- Procedimiento de determinación. -
Una vez terminado el Periodo de Medición del Plan la Comisión, con base en la información pública disponible (i.e. precio de la acción según cotización en índices bursátiles) y la información financiera y no financiera del Grupo auditada y verificada, a cuyo fin puede recabar el apoyo interno y externo que estime necesario, determinará la propuesta de grado de cumplimiento (con fijación de un porcentaje concreto) de cada uno de los objetivos. Dicho porcentaje se aplicará al Incentivo Target para determinar el importe y número de acciones devengadas por el Consejero Delegado -así como por los demás beneficiarios del Plan-, lo que se elevará al Consejo de Administración para su aprobación. La liquidación y abono del Plan se realizará, dentro de los 6 primeros meses del ejercicio posterior a la terminación del Periodo de Medición, una que la Junta General Ordinaria de Accionistas aprueba los estados financieros correspondientes al último ejercicio.

El Consejero Delegado no podrá transferir las acciones entregadas durante un período de tres (3) años salvo que sea titular, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Regirá lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros sobre el control ex post de la retribución variable ("Clawback").

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no cuenta con sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En los contratos de los consejeros ejecutivos se prevén los siguientes supuestos:

Una indemnización de dos anualidades de remuneración fija anual por la extinción de la relación contractual por causa no imputable al consejero, incluida la extinción a instancia del consejero ejecutivo en los supuestos de:
- Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.

- Se produzca una modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad igual o superior al 30% del capital social y que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.

Pacto de no competencia de dos años. La compensación por el compromiso de no competencia de dos años se entiende incluida dentro de la indemnización prevista por la extinción de la relación. En caso de incumplimiento del compromiso de no competencia el consejero ejecutivo deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios.

Por otro lado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, se prevé un plazo de preaviso para la terminación de la relación con el consejero ejecutivo de 6 meses y en caso de incumplimiento del mismo, la parte que haya incumplido debe indemnizar a la otra con las remuneraciones correspondientes al período de preaviso. En relación con ello, Política de Remuneraciones establece que el importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso contractualmente establecido, se descontarán de las dos anualidades de la retribución fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de extinción de la relación contractual.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los contratos de los consejeros ejecutivos se ajustan a las siguientes condiciones esenciales:
- Naturaleza mercantil.
- Carácter indefinido.
- Preaviso de 6 meses para su terminación voluntaria (recíproco). Se prevé una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso de 6 meses (recíproco) consistente en el pago de las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido. El importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso contractualmente establecido, se descontará de las dos anualidades de la retribución fija derivadas de la indemnización que proceda en caso de extinción de extinción de la relación contractual.
- Indemnizaciones, así como pacto post-concurrencial (vid. apartado anterior).
- Deber de confidencialidad sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo, deber que persistirá después de que hayan cesado en su cargo, por el motivo que fuese.

Para facilitar la contratación de candidatos, la Política prevé la posibilidad que la Comisión pueda proponer al Consejo de Administración una prima de contratación para compensar pérdidas de incentivos no devengados, así como la posibilidad de que si implica una asignación internacional la aplicación de la política de la Sociedad para tales supuestos (i.e. complemento de vivienda). Tales circunstancias no se han producido ni la Sociedad ha abonado prima alguna en este sentido.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se prevén remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se han concedido ni están previstos.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen ni serán devengadas remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

No se han producido ni se prevén en el ejercicio en curso cambios en la vigente Política de Remuneraciones.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://public.viscofan.com/corporate-governance/Reglamentos/05.1Propuesta%20Pol%C3%ADtica%20de%20remuneracion%20Consejeros%202024-2026.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe anual de remuneraciones de consejeros del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023 obtuvo el respaldo mayoritario de los accionistas, concretamente 95,1% de los votos a favor. Por lo anterior, así como del contacto continuo con accionistas e inversores, se concluye que la Política de Remuneraciones y su aplicación está alineada con el voto de los accionistas.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración es el órgano competente para aplicar la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente durante el ejercicio (Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 27 de abril de 2023 para los ejercicios 2024, 2025 y 2026), si bien las distintas decisiones que implican dicha aplicación se adoptan a propuesta o previo informe de la Comisión.

La Comisión, que se ha reunido en 9 ocasiones durante el ejercicio 2024, tiene a la fecha de este informe la siguiente composición:

D. Jaime Real de Asúa Arteche Presidente - Externo Independiente
D. Andrés Arizkorreta Garcia Vocal - Externo Independiente
D. Santiago Domecq Bohorquez Vocal - Externo Dominical
Dna. Laura González Molero Vocal - Externo Independiente
Dña. Verónica Pascual Boé Vocal - Externo Independiente
D. José Antonio Cortajarena Manchado -Secretario no vocal

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión y el Consejo de Administración han contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad.

Cabe distinguir al respecto:

(i) Sobre la remuneración de los consejeros en su condición de tales, la aplicación de la Política vigente en el ejercicio 2024 se realiza conforme a lo siguiente:

a. Dietas. Tras la celebración de cada sesión del Consejo de Administración, previa justificación por el Secretario de la lista de asistencia, se ha procedido al abono de la dieta devengada por cada consejero con derecho a la misma. El Consejero Delegado no devenga dietas de asistencia.

b. Retribuciones fijas.
· Retribución fija del cargo del Presidente del Consejo de Administración.- La retribución especifica por el cargo de Presidente del Consejo de Administración viene determinada en la vigente Política y el pago se realiza dividido en mensualidades.

· Retribuciones fijas de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración, a las Comisiones y otros cargos. El pago de las cantidades devengadas por cada consejero en su condición de tales por el ejercicio 2024, está sujeta a la aprobación de las Cuentas Anuales y el Informe de

Gestión individual y consolidado de dicho ejercicio por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, dentro de los 6 primeros meses del ejercicio. Una vez aprobados dichos estados financieros por la Junta, el Consejo de Administración ha de adoptar el acuerdo correspondiente de reconocimiento y pago a cada consejero conforme a las cuantías establecidas en la Política de Remuneraciones vigente. El pago de la retribución que corresponde al Consejero Coordinador se realiza de igual manera.

(ii) Sobre la remuneración del Consejero Delegado cabe distinguir:

a. La retribución fija o Sueldo del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas o de alta dirección para el 2024 viene determinada en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para el periodo 2024-2026. Dicho Sueldo ha sido abonado durante el ejercicio 2024 por mensualidades.

b. El importe de la retribución variable anual o Bono Anual correspondiente al ejercicio 2024 ha sido propuesto por la Comisión en su sesión de 13 de febrero de 2025 y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025. El grado de cumplimiento de los objetivos financieros y operativos toma como base las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión individual de la Sociedad y consolidado del Grupo auditados, en los términos en que se formulan y se someten a la aprobación por los accionistas. El resto de los objetivos no financieros se determinan con base en informes internos verificados en el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información de Sostenibilidad y con información pública (i.e. cotización de la acción).

c. El importe del incentivo a largo plazo o Bono Trienal 2022-2024 viene determinado por el reconocimiento, la liquidación y el pago del Plan Trienal 2022-2024. Conforme a los términos del Plan Trienal 2022-2024 aprobados por la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2022 (acuerdo decimoséptimo), la determinación del grado de consecución de los objetivos se ha realizado tras la finalización del ejercicio 2024, a propuesta de la Comisión, por el Consejo de Administración, una vez se ha dispuesto de la información sobre la consecución de los objetivos, concretamente en las sesiones de la Comisión de 13 de febrero de 2025 y del Consejo de Administración de 27 de febrero de 2025. La liquidación y pago del Plan se realizará tras la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025.

d. Las retribuciones en especie se determinan, dentro de los límites establecidos por la Política, mediante acuerdo por la dirección financiera y de recursos humanos con las entidades financiera y de seguros correspondientes (i.e. vehículo y seguros de vida, incapacidad y accidentes).

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La respuesta a este apartado se completa con las explicaciones contenidas en el apartado A.1.

- En cuanto a la remuneración de los consejeros por su condición de tales, incluida la retribución del cargo de Presidente del Consejo de Administración, la Política establece remuneraciones fijas y dietas de asistencia a las sesiones del Consejo, excluyendo el pago de remuneración variable por objetivos de negocio, lo que constituye un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos y la incorporación de la visión a largo plazo.

- El cambio de la Presidencia ejecutiva a una Presidencia no ejecutiva se acordó con efectos de fecha 1 de enero de 2024, a instancias de la Sociedad, previo informe de la Comisión y por acuerdo del Consejo de Administración adoptado por unanimidad, con la abstención del Presidente.

En aplicación de lo previsto en la Política y en el contrato mercantil de prestación de servicios del Presidente cuya extinción promovió la Sociedad, se reconoció el derecho a una indemnización equivalente a 2 anualidades de la retribución fija y el reconocimiento de la parte proporcional del Bono Trienal 2022-2024 que como consejero ejecutivo hasta entonces tenía reconocido conforme a la Política y al acuerdo de la propia Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2022 (acuerdo decimoséptimo).

- Respecto del Consejero Delegado, el único consejero ejecutivo en el ejercicio 2024, la Política de Remuneraciones tiene un mix retributivo adecuado (vid. Apartado A.1.2), con los siguientes elementos esenciales:

· Un componente fijo o Sueldo preestablecido en la Política para el año 2024 que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo.

· Una retribución variable anual, con un periodo de desempeño temporal de un año, vinculada a objetivos concretos y medibles de negocio – algunos de los cuales son recurrentes por constituir elementos críticos de la supervisión del desempeño y permiten comparativas con ejercicios anteriores-, alineados con el presupuesto de gestión y las previsiones o guías que se dan al mercado, lo que evita que se incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se ha realizado una vez que se dispone de las cuentas anuales y del informe de gestión individual de la Sociedad y consolidadas con las sociedades del Grupo, auditadas y verificadas por los auditores y el verificador externo

· Se establece una razonable distribución entre la retribución anual y la plurianual.

- El componente variable a largo plazo (Plan Trienal), tiene un periodo de medición de 3 años lo que modera la asunción de riesgos y ofrece una creación de valor a más largo plazo.

- La cláusula clawback aplicable tanto a la retribución variable anual como a la retribución variable a largo plazo- y con un plazo 24 meses- es un elemento de mitigador de asunción de riesgos excesivos.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Las retribuciones devengadas por los consejeros en su condición de tales vienen determinadas de forma fija en la Política de Remuneraciones y no están determinadas por los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En aplicación de dicha Política -pago de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, retribución específica del cargo de Presidente y devengo para cada consejero de una cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisiones y cargos, el importe total asciende a 2.003 miles de euros con respeto el límite estatutario (artículo 29 de los estatutos sociales y que reproduce la Política de Remuneraciones) de que no puede superar el 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos que ha sido de 206.438 miles de euros.
En cuanto a la retribución fija o Sueldo del Consejero Delegado, único consejero que ostenta el cargo de ejecutivo, con base en la Política de Remuneraciones se estableció para el año 2024 el importe fijo de 775.000 euros en consideración al nivel de responsabilidad, trayectoria, a los resultados obtenidos por la Sociedad y a la remuneración fija que se satisface en el mercado en compañías comparables (Apartado A.1.4).

En cuanto a la retribución variable anual devengada por el Consejero Delegado, los objetivos y las métricas a que se condiciona están constituidos por magnitudes ligadas a los resultados consolidados del Grupo y están orientadas a promover el rendimiento a largo plazo del Grupo. El importe concreto a percibir es consecuencia de aplicar el porcentaje de consecución de cada objetivo al Objetivo o Bonus target, dicho grado de cumplimento ha sido determinado por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión, una vez que ha dispuesto de las cuentas anuales y del informe de gestión individual y consolidado debidamente auditados, incluida la verificación por un tercero verificador del estado de información no financiera. El detalle de lo anterior puede verificarse en el apartado B.7

Finalmente, se ha de indicar que, respecto de las remuneraciones en especie, la Sociedad ha abonado las previstas en la Política (por un total el Consejero Delegado de 56,67 miles de€), dentro del límite del 20% de la retribución fija del mismo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	38.875.491	83,60

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	34.570	0,10
Votos a favor	36.975.456	95,10
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.865.465	4,80

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales ha consistido en aplicar el Política de Remuneraciones aprobada por la Junta de Accionistas de 2023 para los años 2024, 2025 y 2026, y vigente por tanto en el ejercicio 2024:

- Presidente del Consejo de Administración: 575.000€/anuales, como retribución específica del cargo prevista en la Política. Esta remuneración es adicional a la remuneración fija anual que perciben los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo.
- Consejero por su pertenencia al Consejo: 80.000€/anuales por la pertenencia al Consejo.
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 45.000 €/anuales.
- Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 37.500 €/anuales
- Vocales de la Comisión de Auditoría: 30.000€/anuales
- Vocales de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 25.000 €/anuales
- Consejero Coordinador: 25.000€/anuales.

En los supuestos en que un consejero cesa o se incorpora al cargo durante el ejercicio recibe devenga la remuneración proporcionalmente al tiempo en que lo ejerció.

Igualmente, durante el ejercicio 2024 se han aplicado conforme a la Política de Remuneraciones las dietas para remunerar la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de los consejeros no ejecutivos: 3.000 € por cada reunión presencial y 1.000 por asistencia telemática y consejero, siendo 12 las sesiones del Consejo de Administración que se han celebrado. En dos de las sesiones del Consejo de Administración, la Sociedad asumió directamente los gastos de desplazamiento por lo que no se abonó la dieta correspondiente a las mismas.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución fija o Sueldo anual del Consejero Delegado (único consejero ejecutivo en el ejercicio 2024) por sus funciones ejecutivas o de alta dirección viene determinado por la Política de Remuneraciones siendo su importe para el año 2024 de 775.000 €/anuales. En el ejercicio 2023 estaba vigente la anterior Política de Remuneraciones para los años 2021, 2022 y 2023 y el Consejo de Administración contaba con dos consejeros ejecutivos
a) El Presidente Ejecutivo con un Sueldo anual de 656.000 euros;
b) El Consejero Director General con un Sueldo anual de 506.000 euros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo

ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

COMPONENTES VARIABLES A CORTO PLAZO

El Consejero Delegado ha devengado en el ejercicio 2024 una retribución variable a corto plazo (Bono Anual) de 347.200 euros (el 64% del Bono Anual Target)

La determinación de dicha retribución variable anual es la siguiente:

a) El Bono Anual Target (cumplimiento del 100% de los objetivos) es de 542.500 €, que viene determinado por el 70% de su Salario en el ejercicio (775.000 euros); el Bono máximo en caso de sobrecumplimiento era de 813.750€ (150% del Objetivo target, esto, es 105% de su Salario).

b) El Grado de consecución de objetivos por el Consejero Delegado en el 2024 ha sido del 64%, determinado de la siguiente forma:

-Los objetivos corporativos de Grupo que ponderan el 50% del Bono Anual del Consejero Delegado e incluyen:

- Parámetros económico-financieros en términos de crecimiento en ventas, EBITDA y beneficio neto, reducción ratio inventarios sobre ventas y evolución de la acción. Estos parámetros ponderan un 80% de los objetivos corporativos del Grupo.
- Objetivos de sostenibilidad en términos de reducción de accidentabilidad en cuanto al índice de gravedad y reducción de residuos en vertedero. Estos parámetros ponderan un 20% de los objetivos corporativos del Grupo.

El grado de consecución de los objetivos corporativos de Grupo ha sido del 62%

-Los objetivos individuales del Consejero Delegado ponderan un 30% del Bono Anual . Los objetivos individuales están ligados a rentabilidades de distintas regiones, proyectos estratégicos de crecimiento y de implantación de nuevas capacidades.

El grado de consecución de los objetivos de individuales ha sido del 56%

-La Evaluación del desempeño individual que pondera un 20% del Bono Anual ha sido del 80%

En consecuencia, el grado agregado de consecución de objetivos por el Consejero Delegado ha sido del 64% y el importe devengado, como se ha indicado, de 347.200 euros.

Dicho importe se abonará en el primer trimestre de 2025.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

COMPONENTES VARIABLES A LARGO PLAZO

La Junta General de Accionistas del 2022 (acuerdo decimoséptimo de la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2022) aprobó para los consejeros ejecutivos el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2022-2024 (Plan Trienal 2022-2024).

Los aspectos relevantes para la cuantificación de su reconocimiento son los siguientes:

-Cuantía y límites: Los importes y número máximo de acciones para los consejeros ejecutivos, que se aprobaron por la Junta General de Accionistas son:

a) Para el Presidente Ejecutivo un máximo de 413.280 € y 17.287 acciones para el Incentivo Target y 619.920€ y 25.931 acciones en caso de sobrecumplimiento;

b) Para el Consejero Director General un máximo de 318.780 € y 13.334 acciones para el Incentivo Target y 478.170€ y 20.002 acciones en caso de sobrecumplimiento.

El cambio de la Presidencia ejecutiva a una Presidencia no ejecutiva, a instancia de la Sociedad determinó la terminación del contrato mercantil de prestación de servicios del Presidente, si bien conservando su condición de beneficiario del Plan Trienal 2022-2024 en proporción al tiempo que, dentro del Periodo de Medición, desempeño sus funciones ejecutivas, esto es, en una proporción de dos tercios. Con ello, el importe y número de acciones para el Incentivo Target es el de 275.520 € y 11.524 acciones y para el máximo de sobrecumplimiento de 413.280 € y 17.287 acciones.

- Métricas y ponderación. Grado de consecución. A propuesta de la Comisión, el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2025 ha determinado el siguiente grado de consecución del Plan Trienal 2022-2024.

· El criterio o parámetro esencial del Plan es la Rentabilidad Total del Accionista (RTA, o TSR según acrónimo inglés), con un peso en el Bono Trienal del 75%. La RTA mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación en el precio de la acción en el Periodo de Medición más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante dicho periodo, siendo la Tasa Anual Conjunta de Crecimiento (TACC, o CAGR en su acrónimo en inglés) mínima a partir de la que se empieza a devengar la retribución del 4% y el objetivo target que determina el 100% una TACC del 6,5% .

Partiendo el precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2021 esto es, 55,78 euros, la remuneración del accionista en el periodo de medición por dividendos y primas de asistencia a la Junta de Accionistas es de 6,83€ por acción y, siendo el precio medio de cotización de la acción en el mes del final del periodo de medición -diciembre 2024- de 60,61 euros, ello equivale a un valor de referencia al final del periodo a efectos de la TSR de 67,44€ y una CAGR del 6,53%, lo que supone alcanzar el 100% del objetivo y el 75% del Bono y superarlo. A su vez, alcanzado, este objetivo, el Plan prevé que se active el parámetro de sobrecumplimiento con dos elementos:
a) absoluto, por exceso entre la TACC del 6,5% al 10% y un peso potencial del 35% del Bono. Siendo la TACC según lo indicado de 6,53, ello da un 0,4% adicional al grado de consecución;
b) relativo, de un grupo de comparables con un peso potencial del 15% del Bono.

Conforme al Plan aprobado por la Junta General de Accionistas, si la TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 de este grupo se comienza a devengar el sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

Viscofan ha superado de manera significativa a las empresas de ingredientes, percentil 80, que sufrieron las consecuencias de la caída de los volúmenes y ha tenido un buen comportamiento con respecto a las empresas españolas, siendo el percentil alcanzado en el conjunto del grupo de referencia del 67, esto es, un 33% del objetivo equivalente a un 5,0% del Bono.

En consecuencia, la aportación de la RTA al Bono Trienal 2022-2024 es en total de 80,4%.

· La creación de valor sostenible en materia medioambiental, con un peso en el Bono del 10%, exige la reducción en emisiones de CO2 por km producido de un mínimo TACC del 4,5% al 7,5% para alcanzar el 100% del objetivo. Conforme a los datos objetivos y reflejados en el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información de Sostenibilidad verificados por el verificador externo independiente, se han reducido en el periodo más del 28% las emisiones de CO2 con un nivel de producción que en 2024 ha sido similar al de 2021. En consecuencia, en este parámetro se ha alcanzado el 100% del objetivo y lo que supone el 10% del Bono.

· En relación con la creación de valor en materia social, el Plan tiene como objetivo, en primer término, una reducción del ratio de accidentabilidad, con un peso del 10% del Bono, entendido como la reducción del ratio de horas de trabajo perdidas como consecuencia de accidentes con baja frente al total de horas teóricas de trabajo en el Periodo de Medición. La reducción de accidentabilidad exigida se situó entre el mínimo del 3% al 5% CAGR en que se alcanza el 100% del objetivos. Considerando el punto de partida establecido de 0,25% se ha alcanzado el ratio de accidentabilidad ajustado promedio de 0,217%, mejorando el objetivo target de reducción del 5%. Los datos de accidentabilidad igualmente constan en el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información de Sostenibilidad verificado. En consecuencia, en este parámetro se ha alcanzado el 100% del objetivo y lo que supone el 10% del Bono.

· Finalmente, el Plan tiene como último parámetro en materia social la realización de auditorías sobre cumplimiento de derechos humanos al 50% de los principales proveedores de materias primas, con un peso del 5%. Durante el periodo del Plan, se ha implantado un sistema desde cero para protocolizar las auditorías sobre derechos humanos y se han realizado 21 auditorías, de las cuales 16 son proveedores de celulosa, colágeno, papel

de abacá y poliamidas que suponen un 83% de las compras de estas principales materias primas; el dato se incluye en el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información de Sostenibilidad verificado por el verificador externo independiente. En consecuencia, se ha alcanzado igualmente el 100% del objetivo lo que supone el 5% del Bono.

En consecuencia con lo expuesto, el grado de consecución del Plan Trienal 2022-2024 es del 105,4%.

Importes, liquidación y pago. Conforme a lo anteriormente expuesto corresponden a los consejeros ejecutivos los siguientes números de acciones e importes:

- Presidente del Consejo de Administración: Número de acciones: 12.147 acciones Importe en metálico: 290.434€

- Consejero Delegado: Número de acciones: 14.054 acciones Importe en metálico:336.048€

El importe bruto que será objeto de desglose como remuneración devengada del ejercicio incluirá el importe resultante de multiplicar el número de acciones consolidadas por su precio de cotización a cierre de mercado el 31 de diciembre de 2024 (61€), considerando como tal el momento de devengo y consolidación, si bien conforme a los términos del Plan la entrega de las acciones y el pago del importe reconocido está previsto que se realice tras la celebración de la Junta General de Accionistas de 2025.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han producido ninguna circunstancia que determine la devolución de retribuciones variables.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplicable. No están contemplados los sistemas de ahorro a largo plazo en la Política de Remuneraciones.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El Presidente del Consejo de Administración con efectos de fecha 1 de enero de 2024, a instancias de la Sociedad, cesó en sus funciones ejecutivas y se acordó, en consecuencia, la extinción del contrato mercantil de prestación de servicios entre el Presidente ejecutivo y la Sociedad. En aplicación de lo previsto en la Política y en el referido contrato se devengó el derecho a una indemnización equivalente a 2 anualidades del Sueldo del Presidente por importe de 1.312.000 euros que fue abonada el ejercicio 2024.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplicable. No se han producido remuneraciones suplementarias.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplicable. No se han producido

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La remuneración en especie devengada en el 2024 por los conceptos previstos en la Política (primas de seguro de vida por accidentes, asistencia sanitaria y vehículo) ha sido de 56,67 miles de € para el CEO

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable. No se han producido

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No aplicable. No se han producido.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANDRÉS ARIZCORRETA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER FERNANDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña VERÓNICA MARÍA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 18/04/2024

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	655	30				290	1.312		2.287	1.004
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	80			775	347	336			1.538	731
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	80	30	37					17	164	148
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	80	30	30						140	140
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	80	30	25						135	135
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	80	28	54						162	153
Doña MARÍA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	80	30	30						140	140
Don ANDRÉS ARIZCORRETA GARCÍA	80	30	65						175	135
Don JAVIER FERNANDEZ ALONSO	80	30	30						140	140
Doña VERÓNICA MARÍA PASCUAL BOÉ	80	28	19						127	10
Don JOSE MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	27	12	8					8	55	160

Observaciones

Según requiere el formulario los importe de las remuneraciones se indican en miles de euros, ajustándose la cifra exacta de la remuneración conforme a dicho criterio.

Las principales variaciones en los importe se han producido por las siguientes circunstancias: a) El devengo del Plan Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 (Plan Trienal 2022-2024) en favor del Presidente del Consejo de Administración (por el tiempo en que ejerció funciones ejecutivas durante la vigencia del plan, ejercicios 2022 y 2023, esto es, por dos tercios) y del Consejero Delegado; b) La terminación del contrato mercantil de prestación de servicios del Presidente a instancias de la Sociedad determinó el devengo y el pago en el 2024 de la indemnización de 2 anualidades del Sueldo prevista en la Política de Remuneraciones y en el referido contrato.

En Otros Conceptos se ha indicado la remuneración del consejero Sr. Jose María Aldecoa Sagastasoloa por sus funciones como Consejero coordinador hasta su cese como consejero con motivo de la Junta General de Accionista de abril de 2024; desde dicha fecha le ha sustituido y devenga la remuneración como Consejero Coordinador el Sr. Jaime Real de Asúa Arteche.

Los Consejeros ejecutivos podrán recibir un importe de su retribución variable anual en acciones de la sociedad.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	Plan trienal 2022-2024	25.931	25.931			12.147	12.147	61,00	741	13.784		
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	Plan trienal 2022-2024	20.002	20.002			14.054	14.054	61,00	857	5.948		

Observaciones

El cambio de la Presidencai ejecutiva a una Presidencia no ejecutiva, a instancia de la Sociedad determinó la terminación del contrato mercantil de prestación de servicios del Presidente, si bien conservando su condición de beneficiario del Plan Trienal 2022-2024 en proporción al tiempo que, dentro del Periodo de Medición, desempeñó sus funciones ejecutivas, esto es, en una proporción de dos tercios.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	Primas de seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria, vehículo de empresa	57

Observaciones
Según requiere el formulario los importe de las remuneraciones se indican en miles de euros, ajustándose la cifra exacta de la remuneración conforme a dicho criterio.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	2.287	741			3.028						3.028
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	1.538	857		57	2.452						2.452
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	164				164						164
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	140				140						140
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	135				135						135
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	162				162						162

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Doña MARÍA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	140				140						140
Don ANDRÉS ARIZCORRETA GARCÍA	175				175						175
Don JAVIER FERNANDEZ ALONSO	140				140						140
Doña VERÓNICA MARÍA PASCUAL BOÉ	127				127						127
Don JOSE MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	55				55						55
TOTAL	5.063	1.598		57	6.718						6.718

Observaciones

Según requiere el formulario los importe de las remuneraciones se indican en miles de euros, ajustándose la cifra exacta de la remuneración conforme a dicho criterio.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	2.452	211,96	786	-14,84	923	-53,97	2.005	110,61	952
Consejeros externos									
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	3.029	194,08	1.030	-14,31	1.202	-54,03	2.615	108,37	1.255
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	164	10,81	148	0,00	148	-1,99	151	3,42	146
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	140	0,00	140	0,00	140	-2,10	143	-2,05	146
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	135	0,00	135	-2,17	138	0,00	138	-5,48	146
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	162	5,88	153	0,00	153	-3,16	158	1,28	156
Doña MARÍA CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA BASAGOITI	140	0,00	140	81,82	77	-	0	-	0
Don ANDRÉS ARIZCORRETA GARCÍA	175	29,63	135	48,35	91	-	0	-	0
Don JAVIER FERNANDEZ ALONSO	140	0,00	140	108,96	67	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña VERÓNICA MARÍA PASCUAL BOÉ	127	n.s	10	-	0	-	0	-	0
Don JOSE MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	55	-65,63	160	-14,44	187	-3,11	193	16,27	166
Resultados consolidados de la sociedad									
	206.438	22,22	168.906	-8,10	183.789	4,18	176.420	10,50	159.656
Remuneración media de los empleados									
	38	2,70	37	0,00	37	12,12	33	3,13	32

Observaciones

· Los importes devengados son los previstos en la política de remuneraciones sin perjuicio de que se refleje un redonde de decimales por exigencia de la presentación del formato en miles de euros.
· Las principales variaciones en el ejercicio respecto del año precedente se producen en las retribuciones del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado por las siguientes circunstancias: a) la aplicación de la nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2024-2026, que prevé una remuneración específica del cargo del Presidente y un nuevo Sueldo del Consejero Delegado como nuevo primer ejecutivo de la Sociedad desde el 1 de enero de 2024; b) El devengo y consolidación del Plan Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 (Plan Trienal 2022-2024) por el Presidente -por el tiempo en que ejerció funciones ejecutivas durante la vigencia del plan, esto es, en los ejercicios 2022 y 2023- y por el Consejero Delegado; c) La terminación del contrato mercantil de prestación de servicios del Presidente a instancias de la Sociedad que ha determinado el devengo y el pago en el 2024 de la indemnización de 2 anualidades de Sueldo conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones y en el referido contrato.
· Las variaciones de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales se debe a cambios producidos durante el ejercicio en la composición del Consejo y Comisiones y en el desempeño de cargos durante el ejercicio.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

A continuación se detalla el contenido del puntos que no han podido ser respondidos en su espacio correspondiente por superar el tamaño máximo permitido por el formato electrónico de la CNMV.

PUNTO A.1.1.
La Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de abril de 2023 para los años 2024, 2025 y 2026. ("Política de Remuneraciones" o la "Política").

En la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta:
- Factores internos, como la estrategia del Grupo Viscofan denominada Beyond25, el Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025, y las políticas básicas del Grupo.
- Factores externos, como las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con accionistas que Viscofan lleva a cabo regularmente, el entorno económico y las prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional. En particular, se han considerado las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), en materia de retribuciones.

En el ejercicio de sus competencias, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("CNRS" o la "Comisión") ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la definición y diseño de la Política de Remuneraciones.

Durante el proceso se tuvieron en cuenta empresas comparables que se determinaron con la asistencia de WTW. La remuneración de los consejeros en su condición de tales se compara esencialmente con empresas de dimensiones similares del Ibex-35; la remuneración de los consejeros ejecutivos se compara con un grupo de compañías del sector Packaged Foods & Meats y con una selección de compañías cotizadas del Ibex-35 y mercado continuo, comparables en términos de dimensión.

La Política de Remuneraciones, establece un sistema de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales y por funciones ejecutivas o de alta dirección:

1. Remuneraciones de los consejeros por su condición de tales:

Límite. - El importe anual de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos (artículo 29 de los Estatutos Sociales). La retribución anterior tiene el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros.

Conceptos. - La Política recoge los siguientes conceptos:
a) una remuneración fija específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Esta remuneración es compatible con la remuneración fija anual que pueden percibir los consejeros por su pertenencia al Consejo (apartado b) siguiente).

b) una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, según los cargos o las funciones que se tengan en dichos órganos.

c) dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.

2. Retribuciones de los consejeros ejecutivos por funciones ejecutivas o de alta dirección. Su retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) Una retribución fija anual (indistintamente también referida como "Sueldo") atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional, alineada con la que se satisfaga en el mercado a compañías comparables.

b) Una retribución variable anual (también referido como "Bono Anual").

i. Límite. El límite del Bono Anual es el 70% del Sueldo del consejero ejecutivo en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos ("Bono Anual Target") y puede alcanzar como máximo el 150% del Bono Anual Target (esto es, hasta el máximo del 105% del Sueldo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

ii. Métricas. Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos corporativos (peso mínimo del 50%; esencialmente económico-financieros, operativos y no financieros), objetivos propios de los consejeros ejecutivos (peso máximo del 30%), todos ellos concretos, predeterminados y cuantificables y a la evaluación del desempeño del consejero durante el ejercicio (peso máximo del 20%).

c) Incentivo a largo plazo (también referido como "Bono Trienal").

i. Límite. El límite anualizado del "Bono Trienal" es el 100% del Sueldo del consejero ejecutivo en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos ("Incentivo Target") y puede alcanzar como máximo el 150% del Incentivo Target en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

ii. Métricas. Con un periodo de medición mínimo de 3 años, son objetivos esencialmente de creación de valor para los accionistas y no financieros (peso mínimo del 20%) y basado total o parcialmente en acciones

El 31 de diciembre de 2024 ha concluido el periodo de medición del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 ("Plan Trienal 2022-2024") que la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2022 aprobó para el referido periodo. La liquidación y pago del Plan Trienal 2022-2024 se realizará en el presente ejercicio 2025 en los términos que se explican en el apartado B.7 posterior.

Para el periodo 2025-2027 la Comisión ha elaborado y el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 ("Plan Trienal 2025-2027") cuyos términos se explican en el apartado A.1.6 posterior.

d) Otros beneficios: seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa, percepciones que no pueden superar el 20% de su retribución fija.

Desde 1 de enero de 2024 el Consejero Delegado, primer ejecutivo de la Sociedad, es el único consejero ejecutivo del Consejo de Administración. En el caso de que otros consejeros distintos al primer ejecutivo desempeñen funciones ejecutivas, la remuneración de estos deberá respetar los límites y las condiciones establecidos en la presente Política para cada elemento retributivo.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, puede someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones extraordinarias.

La Sociedad cuenta asimismo con un seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

La Política de Remuneraciones no contempla procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

27/02/2025

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[ ] Si
[√] No